

Література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К.: ВД «Професіона», 2006. — 512 с.
2. Веснин В. Р. Управление персоналом: учебное пособие. — М.: ТК Велби; Изд-во Проспект, 2008. — 240 с.
3. Герасимов Б. Н., Чумак В. Г., Яковлева Н. Г. Менеджмент персонала: учебное пособие / Серия «Учебники, учебные пособия». — Ростов н/Д.: Феникс, 2003. — 488 с.
4. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов. — 5-е изд., доп. и перераб. — Н. Новгород: НИМБ, 2005. — 720 с.
5. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Академвидав, 2006. — 488 с. (Альма-матер).
6. http://revolution.allbest.ru/management/00065434_0.html
7. <http://studentam.net.ua/content/view/4654/132/>

Стаття надійшла до редакції 17.05.2011 р.

УДК 331.5

Столярчук Х. С.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

КОМПЕТЕНТІСНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКА

У статті проаналізовано поняття «конкурентоспроможність» та «компетентність». Визначено основні групи компетентнісних факторів впливу на рівень конкурентоспроможності. Сформульовано поняття «конкурентоспроможність» на основі компетентнісного підходу.

В статье проанализированы понятия «конкурентоспособность» и «компетентность». Определены основные группы компетентных факторов влияния на уровень конкурентоспособности. Сформулировано понятие «конкурентоспособность» на основе компетентностного подхода.

In the article analyzed the concept of «competitiveness» and «competence». Determined main groups of competence factors influence of on the level of competitiveness. Formulated the concept of «competitiveness» on the basis of competence-based approach.

Ключові слова: Конкурентоспроможність, компетентність, компетенція, здатність, готовність, особистісні та ділові якості, мотив, цінність, психофізіологічні особливості.

Ключевые слова: Конкурентоспособность, компетентность, компетенция, способность, готовность, личностные и деловые качества, мотив, ценность, психофизиологические особенности.

Key words: Competitiveness, competency, competence, ability, willingness, personal and professional qualities, motive, value, physiological feature.

Вступ. Нові вимоги ринку, поява конкурентних відносин свідчать про те, що людина повинна мати конкурентні переваги для того, щоб користуватись попитом

роботодавців. Конкурентоспроможний персонал є джерелом укріплення позицій підприємства на ринку. Тому виникає проблема необхідності здобуття, збереження та нарощування конкурентних переваг персоналу, постає питання стосовно того, що саме позиціонує людину як здатну на належному рівні конкурувати на ринку праці. На сьогодні є багато понять, які характеризують рівень конкурентоспроможності працівника. Серед них не рідко зустрічаються й такі, як компетенція і компетентність. Але єдино узгодженого погляду на трактування цих понять до теперішнього часу не існує. Так само, як і немає конкретного наукового обґрунтування їхнього взаємозв'язку із поняттям конкурентоспроможності працівника. Це й обумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Сучасний теоретичний аналіз понять «компетенція» та «компетентність» здійснили М. Армстронг, Л. М. Спенсер та С. М. Спенсер, Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, В. А. Савченко, О. А. Грішнова, М. Мінько, І. А. Зимня та ін. Вчені займалися питанням з'ясування сутності цих понять, їх співвідношення. Однак не дослідженими є питання взаємозв'язку поняття «компетентності» із «конкурентоспроможністю». Нез'ясованим залишається питання місця і ролі компетентності у визначенні рівня конкурентоспроможності, якими рушійними силами впливу на рівень конкурентоспроможності наділена компетентність.

Постановка завдання. Метою статті є уточнення змісту понять «компетентність» та «конкурентоспроможність» працівника, а також обґрунтування взаємозв'язку між ними, визначення груп компетентнісних факторів впливу на рівень конкурентоспроможності, формулювання поняття «конкурентоспроможність» на основі компетентнісного підходу.

Результати дослідження. Говорячи про таке поняття, як «конкурентоспроможність», варто правильно трактувати його з точки зору суб'єкту економічного життя. Вчені (В. І. Мирненко, І. М. Миценко) наголошують на існуванні двох концептуальних схем, що по-різному дають нам змогу трактувати аналізоване поняття.

Прибічники першої концептуальної схеми ототожнюють конкурентоспроможність із якістю робочої сили (кваліфікація, профіль підготовки, вік, стать та ін.). Але дана схема піддається критиці з боку науковців. Вважається, що володіння певними характеристиками ще не вказує нам на здатність конкурувати на ринку праці. Крім того, конкурентоздатність характеризується не тільки якістю робочої сили, а й дисципліною праці, володінням корпоративними установками, трудовою поведінкою тощо.

Друга концептуальна схема визначає конкурентоспроможність як механізм приведення конкурентних переваг (здатності до праці) у функціонуючий стан.

Згадані вище схеми підтверджують двоїсту природу конкурентоспроможності персоналу [9]:

— з одного боку, конкурентоспроможність визначається як певні особливості наявного трудового потенціалу працівника, персоналу фірми, що характеризуються перевагами у сукупності знань, кваліфікації, досвіду, мотивованості тощо;

— з іншого боку, це переваги реалізації трудового потенціалу у вигляді конкурентоспроможного продукту праці.

Яке ж місце в цій двоїстості конкурентоспроможності належить компетентності працівника? Для з'ясування цього питання дамо визначення останньої.

Компетентність — це здатність працівника ефективно виконувати свої трудові обов'язки в організації завдяки наявності в нього необхідних знань, умінь, практичних навичок, досвіду роботи, індивідуальних здібностей, стану здоров'я, мотивації, трудової і соціально-комунікативної поведінки [8].

Ключовим поняттям у цьому визначенні є здатність. Але існують визначення компетентності, в яких базисним є поняття готовності. На нараді концептуальної

групи проекту «Стандарт загальної освіти» сформульоване таке робоче визначення поняття «компетентність»: «Готовність учня використовувати засвоєні знання, навчальні вміння та навички, а також способи діяльності в житті для рішення практичних і теоретичних задач» [4]. Виходячи із цих двох підходів, узагальненим варіантом визначення компетентності може бути такий:

«Компетентність — це здатність виконувати завдання і обов'язки повсякденної діяльності на основі готовності використовувати засвоєні знання, вміння, навички та при наявності досвіду роботи, стану здоров'я, особистісних та ділових якостей, відповідного типу мислення».

У зв'язку з цим компетентність займає проміжне (посередницьке) місце між двома концептуальними схемами визначення конкурентоспроможності, зв'язуючи їх. Тобто, за наявності компетентності, конкурентоспроможність працівника не обмежується лише якісними характеристиками його трудового потенціалу, які ще не свідчать про його здатність, використовуючи ці якості, виконувати практичні завдання (вони є потенційними конкурентними перевагами). Компетентність дозволяє за допомогою готовності та здатності працювати (йдеться про наявність не тільки фізичних та психологічних якостей людини, а й про її мотиви та ціннісні орієнтації) перевести конкурентоспроможність працівника у такий ступінь, який дозволяє на основі природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей ефективно виконувати трудові завдання, що характеризується не тільки наявністю, а й безпосередньою реалізацією трудового потенціалу (реальні конкурентні переваги) у вигляді конкурентоспроможного продукту праці.

Отже, виходячи з вище сказаного, можна помітити, що компетентність має вплив на рівень конкурентоспроможності працівника. Тому, з цього логічно випливає, що для здійснення такого впливу, вона володіє певними рушійними силами — факторами, що можуть змінювати рівень конкурентоспроможності. Для з'ясування цих факторів маємо зупинитись на дослідженні структури компетентності.

Насамперед варто зазначити, що різні вчені по-різному вбачають структуру компетентності. Одні вважають, що компетентність включає в себе певний набір компетенцій, інші — що складовими даного поняття є різні компетентності індивідуума. На думку В. І. Лугового, компетентність — інтегральна характеристика особи, яка розкладається на диференціальні компетентності [6]. Тобто, загальна компетентність складається з окремих частинних компетентностей. Компетентності вчений інтерпретує як інтегрально-охоплююче і «динамічне поєднання» знань, розуміння, умінь, здібностей, цінностей, інших особистих якостей. Виходячи з цього, можна передбачити, що компетентності складаються з компетенцій, якщо для визначення останніх взяти за основу думку Л. М. Спенсера та С. М. Спенсера. Ці автори визначають компетенції як базові якості людей і означають варіанти поведінки чи мислення, що розповсюджуються на різноманітні ситуації і тривають доволі значний період часу [5]. До таких базових якостей автори відносять наступні типи: мотиви, психофізіологічні особливості, Я-концепцію, знання, навички.

І. Я. Зимня розглядає компетентність як особистісну якість, яка включає рівень домагань, направленостей, цілеспрямованості, ціннісно-змістовного ставлення людини, емоційно-вольову регуляцію поведінки [3].

За А. А. Дунюшеним, компетентність являє собою вольовий потенціал особистості, систему комунікативних якостей, інтелекту, відношень, мотиваційних факторів і направленості особистості, що слугують передумовами компетентності [2].

Деякі автори посилаються на те, що поняття «компетентність» складається з таких компонентів, як «передумови компетентності» (здатності, талант, знання), діяльність людини як процес (описання, структура, характеристики, ознаки), «результати діяльності» (плоди праці, зміни в об'єктах діяльності).

Можна наводити безліч прикладів структури компетентності, виходячи з яких можна інтегрувати складові даного поняття в наступний перелік: знання, навички, здібності, мотиви, особисті та ділові якості, талант, вольові якості, цінності, психофізіологічні особливості, розуміння, досвід, соціально-комунікативна поведінка тощо.

Важко не погодитись з тим, що перелічені поняття пов'язані із поняттям конкурентоспроможності. Але детальніше роль компетентності у зміні рівня конкурентоспроможності здатні обґрунтувати наступні фактори — рушійні сили компетентності, сформовані на основі перелічених її складових (табл. 1).

Таблиця 1

**КОМПЕТЕНТІСНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ
НА РІВЕНЬ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКА**

Назва фактора	Коротка характеристика фактору
1. Фактори здатності	Здатність визначають як психічний та фізичний стан індивіда, в якому він готовий до успішного виконання певного виду продуктивної діяльності [7]. Наявність тих чи тих характеристик у людини і здатність вигідно ними користуватись гарантують їй ефективне виконання роботи, а, отже, й високий рівень конкурентоспроможності. Залежно від рівня розвиненості тих чи тих характеристик рівень конкурентоспроможності може знижуватись або збільшуватись. До факторів здатності можна віднести: психофізіологічний фактор, фактор навченості, особистісний фактор, фактор досвідченості
1.1. Психофізіологічний фактор	Названий фактор є впливовим на рівень конкурентоспроможності через перелік фізичних та психічних характеристик працівника. Даний фактор передбачає наявність у людини уявлення про особливості свого темпераменту та характеру, стану здоров'я, уміння самоорганізації у дотриманні режимів праці і відпочинку, здатність до рефлексій та психофізіологічної саморегуляції. Розвиваючи мислення, уяву, пам'ять, увагу (психічні особливості), а також силу, витривалість, збільшувати темп роботи (фізичні особливості), людина створює собі фундамент для формування належного рівня компетентності, що в свою чергу призводить до збільшення її конкурентних переваг на ринку праці
1.2. Фактор навченості	Поняття «знання» викликає певні суперечності з точки зору приналежності до поняття «компетенція». Деякі науковці вважають знання складовою частиною компетенції, або компетентності, а деякі категорично проти цього. Тому, логічно буде зазначити, що одним із факторів компетентісного впливу на рівень конкурентоспроможності буде саме ступінь навченості. Навченість — це фонд попередніх знань, здатності в області аналізу, синтезу, виділення істотного, рівні прояву самостійності мислення, володіння й оперування навичками розумової діяльності і навчальної праці. Навченість передбачає наявність у людини уміння оперувати знаннями в житті та навчанні, самостійно використовувати джерела інформації, для вирішення пізнавальних задач, власного розвитку. Важливим поняттям у зв'язку з цим є «розуміння», що можна вважати певним індикатором навченості. Таким чином, здатність до навчання призводить до навченості, а в результаті до розуміння основних процесів трудової діяльності в обраній сфері, що має істотний вплив на рівень конкурентоспроможності виконавця
1.3. Особистісний фактор	Даний фактор впливає на рівень конкурентоспроможності працівника завдяки наявності в останнього особистісних характеристик. Особистісні якості — індивідуальні особливості людини, що містять її ділові та інші особистісні якості, що не мають безпосереднього відношення до виконуваної професійної діяльності. Ділові якості — це здатність знаходити (у межах своєї компетенції, наданих повноважень) найкращий підхід до ситуацій, що виникають, та найкоротший шлях для досягнення мети, оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їх виконання. До ділових та особистісних якостей можна віднести: стресостійкість, емоційний самоконтроль, самокритичність, рішучість, комунікабельність, гнучкість, сумлінність, цілеспрямованість, тактовність, коректність, єдність слова і діла, контроль, лідерство, професійну майстерність, ініціативність, організованість, відповідальність, пунктуальність, поінформованість, дипломатичність, уміння зберігати службову таємницю тощо. Здатність майстерно користуватися своїми особистісними та діловими якостями дає всі підстави стверджувати про наявність беззаперечних конкурентних переваг

Назва фактора	Коротка характеристика фактору
1.4. Фактор досвідченості	Досвід — невід’ємна характеристика й умова компетентного працівника. Адже саме досвід дає змогу розвинути вже існуючі компетенції і сформулювати нові. На ринку праці досвід є також беззаперечною конкурентною перевагою. Тому розвинута компетентність на основі досвіду є важливим фактором впливу на рівень конкурентоспроможності працівника. «Якби досвід можна було продати по собівартості, ми б стали мільонерами» (Ебігайл ван Берен)
2. Фактори готовності	Готовність — це особливий особистісний стан, який передбачає наявність у працівника мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення цілей, професійної здатності [1]. Поняття готовності відрізняється від поняття здатності тим, що здатний ще не означає готовий. Людина може знаходитись у працездатному віці (вважається, здатний працювати), але водночас вона не має ціннісних та мотиваційних орієнтацій (не готовий працювати). Професійна готовність є закономірним результатом спеціальної підготовки, самовизначення, освіти і самоосвіти, виховання і самовиховання. Це психічний, активно-дієвий стан особистості, складна її якість, система інтегрованих властивостей [1]
2.1. Мотиваційний фактор	Даний фактор впливу на рівень конкурентоспроможності може бути представлений наступними характеристиками: — сформованість мотивації самовдосконалення; — мотивація безперервної освіти; — мотивація особистого успіху; — мотивація спілкування, спільної діяльності. Мотивовані на досягнення люди постійно ставлять перед собою багатообіцяючі і складні цілі, несуть особисту відповідальність за їх досягнення і користуються зворотнім зв’язком для досягнення кращого результату [5]. Вмотивованість виявляє ступінь готовності до ефективного виконання роботи, а отже гарантує підвищення рівня конкурентоспроможності
2.2. Ціннісний фактор	Цінності — джерело мотивації діяльності. Вони багато в чому визначають трудові дії працівників, їх трудову поведінку, а значить і результати роботи. Цінності дають можливість людині отримати задоволення від праці, яка, відповідно сприяє більшій результативності роботи організації у цілому. Наприклад, працівник цінує лідерство, а отже здатний бути лідером, цінує роботу, що полягає у керівництві, — а, значить, здатний обіймати керівні посади. А це, в свою чергу, є потужним фактором впливу на рівень його конкурентоспроможності
2.3. Вольовий фактор	Воля особистості виражається у вольових якостях. Вольові якості — це відносно стійкі, незалежні від конкретної ситуації психічні утворення, які визначають рівень свідомої саморегуляції особистістю своєї поведінки, її влади над собою. Чим більш значимі і привабливі для людини цілі, тим — за інших рівних умов — сильніша її воля, напруженіші бажання, виникає більше прагнення їх здійснити. У цьому контексті важливою є віра людини в те, що вона може ефективно діяти в будь-якій ситуації. Вольовий акт у власному сенсі постає як рішення, яке припиняє хитання людини під впливом сил окремих мотивів. Основною якістю особистості, пов’язаною з виконанням вольового акту, виступає рішучість. Рішуча людина легше за інших обирає шлях дії, не потрапляючи у пастки неузгодженості мотивів. Саме вміння приймати швидко доленосні рішення на основі знань, досвіду та особистісних якостей, є беззаперечним фактором підвищення рівня конкурентоспроможності працівника
3. Поведінковий фактор	Даний фактор означає, що в процесі виконання роботи у людини формується трудова поведінка. Поведінка розглядається як перетворення внутрішнього стану людини в дії щодо соціально значущих об’єктів. Трудова поведінка — це виконавська сторона трудової діяльності, зовнішній її прояв. Без сформованої поведінки, яка є індикатором прояву знань, умінь, навичок, особистісних та ділових якостей, не може бути компетентності, а тому працівник обмежений в конкурентних перевагах над іншими. Здатність і готовність ефективно виконувати роботу виявляється у трудовій поведінці

Виходячи із вищезазначеного, можна сформулювати визначення конкурентоспроможності на основі компетентнісного підходу:

«Конкурентоспроможність працівника — це здатність відповідати вимогам роботодавця стосовно психофізіологічних особливостей, особистісних та ділових якостей, рівня навченості, досвідченості на основі готовності проявляти здобуті знання, розвинені вміння та навички, а також наявності стійких ціннісно-мотиваційних та вольових установок, що дозволяють якісно виконувати трудові завдання і створювати конкурентоспроможний продукт праці».

Висновки. Поняття «конкурентоспроможність» та «компетентність» є взаємопов'язаними. Здатність конкурувати проявляється через рівень компетентності. Компетентність є механізмом приведення конкурентних переваг у функціональний стан. Рушійними силами приведення такого механізму у дію є компетентнісні фактори. Вони впливають на рівень конкурентоспроможності працівника, в результаті чого саме поняття конкурентоспроможності набирає нового значення. Компетентнісний підхід диктує нове тлумачення конкурентоспроможності на основі двох ключових груп факторів — факторів здатності та факторів готовності. До цих двох груп факторів приєднується ще один, який певною мірою є фактором прояву готовності та здатності працівника до праці — поведінковий фактор, що є основним індикатором рівня компетентності, а отже, і конкурентоспроможності.

Література

1. Готовність до інноваційної діяльності як важлива професійна якість педагога. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-6597.html> — 2009.
2. *Дунюшин А. А.* Педагогические аспекты формирования социально-психологической компетентности сотрудников местного самоуправления : дис. канд. пед. наук: 13.00.08. — М., 2003.
3. *Зимняя И. А.* Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. — 2003. — № 5. — С. 34—42.
4. Ключові освітні компетентності. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://osvita.ua/school/theory/2340> — 2009.
5. *Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер.* Компетенции на работе: Пер. с англ. — М.: НИРРО, 2005. — 384 с.
6. *Луговий В. І.* Компетентності та компетенції попяттєво-термінологічний дискурс / Вища освіта України № 3 (додаток 1). — 2009. — Тематичний випуск «Педагогіка вищої школи: методологія, теорія, технології». — К.: Гнозис, 2009. — 630 с. — С. 8—14.
7. Наказ Міністерства освіти і науки України від 14.06.2004 № 476 «Про затвердження складових галузевих стандартів вищої освіти з напрямку 0504 «Туризм».
8. *Савченко В. А.* Про співвідношення понять «компетентність», «компетенція» та «професійна придатність» / В. А. Савченко // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. — Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — К.: КНЕУ, 2010.
9. *Семикіна М. В., Смірнов О. О.* Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: Монографія / За ред. Семикіної М. В. — Кіровоград: КОД, 2008. — 208 с.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2011 р.